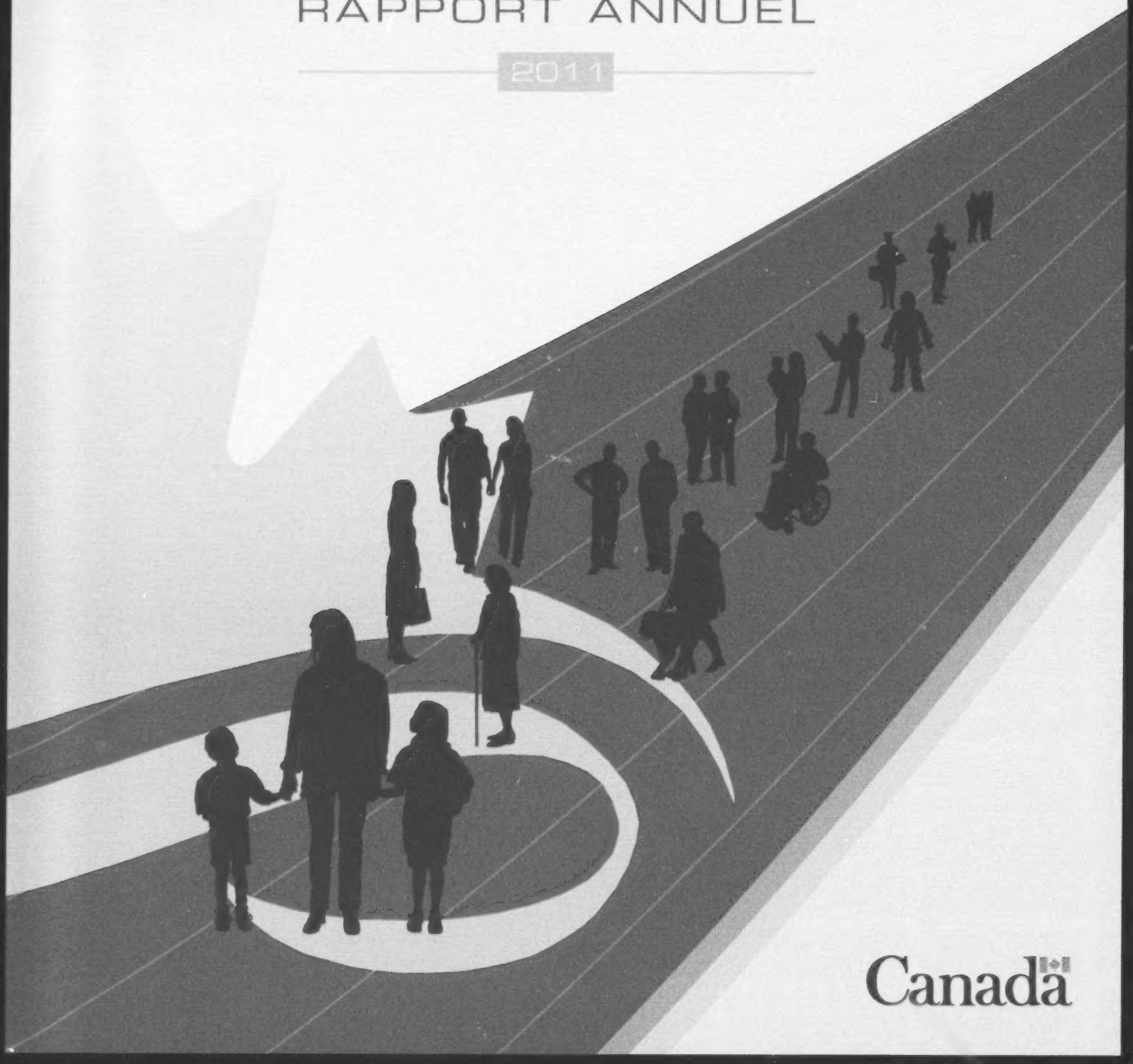
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

RAPPORT ANNUEL

2011



Canada

Coordonnées de la Commission canadienne des droits de la personne

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de la personne,
veuillez communiquer avec un des bureaux de la Commission :

Bureau national
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661

Initiative nationale autochtone
175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Téléphone : 204-983-2189
Numéro sans frais : 1-866-772-4880
ATS : 1-866-772-4840
Télécopieur : 204-983-6132

Pour les demandes des médias, communiquez avec le service des relations avec les médias au 613-943-9118

Remarque : Toute demande de renseignements au sujet d'une plainte sera transférée au bureau national de la Commission.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2012
N° de catalogue HR1-2011F-PDF
ISSN 1494-5738

On peut obtenir ce rapport en médias substituts et dans le site de la Commission à l'adresse **www.chrc-ccdp.gc.ca**

COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

Président par intérim

CANADIAN HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Acting Chief Commissioner

Mars 2012

L'honorable Noël A. Kinsella
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario) K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel 2011 de la Commission canadienne des droits de la personne aux fins de son dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

David Langtry

David Langtry

p. j.

c.c. Monsieur Gary W. O'Brien
Greffier du Sénat et greffier des Parlements

344, rue Slater
344 Slater Street
Ottawa, Canada K1A 1E1

Canada

COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Président par intérim

Acting Chief Commissioner

Mars 2012

L'honorable Andrew Scheer, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel 2011 de la Commission canadienne des droits de la personne aux fins de son dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

David Langtry

David Langtry

p. j.

c.c. Madame Audrey O'Brien
Greffière de la Chambre des communes

344, rue Slater
344 Slater Street
Ottawa, Canada K1A 1E1

Canada

TABLE DES MATIÈRES

Message du président par intérim 1

Message de la secrétaire générale 2

La Commission 3

Rétrospective de l'année 4

Pleine protection des droits de la personne pour les Premières nations du Canada 4

Responsabilisation en matière de droits de la personne dans les pratiques de sécurité nationale 8

La promotion des droits de la personne au quotidien 10

Modèle de maturité pour les droits de la personne 10

Processus d'évaluation médicale 11

Pleins feux sur l'équité en matière d'emploi 11

Comité des droits de l'enfant des Nations Unies 12

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées 12

Sensibilisation 13

Enjeux dans le domaine des droits de la personne en 2011 14

Parité salariale 14

Liberté d'expression et propos incitant à la haine 14

Adoption des principes de conception universelle 16

Égalité de traitement pour les militaires morts au combat 16

Deux jugements importants de la Cour suprême 16

Une victoire importante en matière de droits de la personne pour la population vieillissante du Canada 17

MESSAGE DU PRÉSIDENT PAR INTÉRIM

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée afin d'assurer l'égalité des chances pour tous les Canadiens. Elle a aidé à façonner la société canadienne de manière que celle-ci reflète les valeurs qui nous sont communes et a contribué à la qualité de vie dont bénéficient tant de gens au Canada. Aujourd'hui, les notions d'égalité, de dignité et de respect sont largement reconnues comme étant essentielles aux fondements d'une démocratie moderne.

Le Rapport annuel 2011 fait état des interventions de la Commission visant à prévenir la discrimination, à régler les différends et à faire davantage connaître les droits de la personne. Il met en lumière des causes importantes dans lesquelles des individus ont invoqué les dispositions de la *Loi* pour susciter des changements importants. Le rapport fait également ressortir les importantes modifications à la *Loi* qui sont entrées en vigueur en 2011.

La principale modification a été l'abrogation de l'article de la *Loi* en vertu duquel la Commission ne pouvait recevoir les plaintes de discrimination émanant de personnes assujetties à la *Loi sur les Indiens*. Grâce à cette mesure, plus de 700 000 personnes, principalement des membres des Premières nations, sont désormais traitées sur le même pied que les autres citoyens en vertu de la loi. Elles jouissent dorénavant d'un plein accès à la protection des droits de la personne qui a contribué à faire de l'égalité des chances une réalité pour tant de gens au Canada.

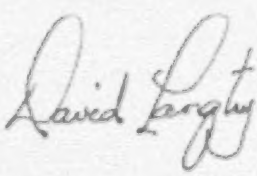
Je ne doute pas que ce changement puisse entraîner une amélioration des conditions de vie dans les réserves. Mais, au moment d'écrire ces lignes, la voie à suivre est encore incertaine. La Commission a adopté une position ferme à l'égard d'une plainte relative aux services de soutien de l'enfance fournis dans les réserves et pour laquelle nous avons demandé le contrôle judiciaire d'une décision rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne. La mesure dans laquelle la *Loi canadienne sur les droits de la personne* peut favoriser des changements importants pour les membres des Premières nations représente l'un des enjeux de ce débat juridique crucial.

Je me suis employé à parler de cet enjeu à la population parce qu'il est important à mes yeux. Le changement concret véritable commence par la recherche de façons de remettre en question les attitudes et les stéréotypes discriminatoires qui demeurent enracinés dans notre société. Et cette remise en question s'avère plus efficace lorsque les Canadiens participent à un débat éclairé et constructif.

Au moment de la création de la Commission, les droits de la personne représentaient encore un terrain inexploré. Il y avait beaucoup à apprendre. Aujourd'hui, nous pouvons aborder de nouveaux enjeux en mettant à profit de vastes connaissances et une solide expertise juridique. Je suis particulièrement fier du fait que moins de 10 % des décisions de la Commission contestées en 2011 ont été infirmées à l'issue de contrôles judiciaires. Il s'agit du taux de réussite le plus élevé dans toute l'histoire de la Commission.

Pour bien des gens, la discrimination relève du passé. Pourtant, l'égalité doit s'appliquer à tous. L'une de nos fonctions les plus importantes consiste à expliquer les défis qui restent à relever d'une manière qui touche une corde sensible chez les Canadiens. Qu'il s'agisse d'œuvrer auprès des employeurs pour prévenir la discrimination, de publier les conclusions de travaux de recherche importants ou de participer à des débats nationaux sur les enjeux relatifs aux droits de la personne, la Commission a un rôle essentiel à jouer.

L'an prochain, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aura 35 ans. Nous pouvons nous enorgueillir de nos réalisations, qui n'auraient pas été possibles sans le dévouement et le professionnalisme de notre personnel. Mais notre tâche n'est pas terminée. J'ai la conviction d'exprimer le point de vue de tous les membres du personnel de la Commission en affirmant qu'il nous tarde d'affronter les défis qui nous attendent.



David Langtry
Président par intérim

MESSAGE DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

L'année 2011 a marqué un jalon dans un processus triennal d'examen critique du rôle de la Commission et de ses activités.

Tout au long du processus mené à l'échelle de la Commission, nous nous sommes mis au défi à chercher des façons de mieux répondre aux besoins des Canadiens. Nous avons réévalué les hypothèses sous-jacentes afin de trouver des moyens d'améliorer la productivité, l'efficacité et l'efficience dans tous les aspects de nos activités. Pendant tout ce temps, nous nous sommes efforcés d'optimiser l'incidence de nos activités pour en bénéficier toute la société canadienne.

Nous avons investi dans l'élaboration d'outils en ligne plus efficaces. Nous avons rationalisé notre modèle de prestation de services, ce qui a entraîné la fermeture de certains bureaux régionaux. Nous avons mis au point une approche simplifiée et davantage axée sur la collaboration pour les vérifications de l'équité en matière d'emploi et amélioré par le fait même la portée des vérifications menées dans la sphère fédérale. Nous avons clarifié notre rôle sur la scène internationale de sorte qu'il reflète les priorités canadiennes. Et nous avons mis sur pied une direction générale des communications distincte ayant pour mandat de veiller à ce que le débat public sur les enjeux relatifs aux droits de la personne touchant les Canadiens soit éclairé par des renseignements judicieux et une bonne compréhension de la situation.

L'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui avait pour effet d'exclure tous les différends relevant de la *Loi sur les Indiens*, a suscité un nouveau type de dossiers. Pour nous y attaquer, il a fallu nouer beaucoup de nouvelles relations, nous mettre en mode écoute et nous familiariser avec les lois et les coutumes autochtones ancestrales.

Par ailleurs, nous avons continué de mettre à profit notre connaissance des autres organisations sous réglementation fédérale afin d'avoir une meilleure idée de l'aide que nous pouvons leur apporter. Nos rapports avec le secteur public sont à cet égard dignes de mention. Grâce aux efforts déployés au cours des trois dernières années, la Commission canadienne des droits de la personne est mieux à même de prévoir les changements, de réagir aux nouveaux enjeux et d'aider le secteur public à s'adapter aux nouvelles réalités. Notre organisme est particulièrement bien placé pour intervenir dans le domaine puisqu'il fait partie de la fonction publique et qu'il fonctionne en toute indépendance.

En collaborant plus étroitement avec les employeurs, qu'il s'agisse de ceux du secteur public, des collectivités des Premières nations ou des industries du secteur privé sous réglementation fédérale, nous avons pu les aider à s'acquitter de manière plus proactive des obligations qui leur incombent en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette approche axée sur la collaboration a renforcé le mandat de catalyseur de changement dévolu à la Commission en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Nous vivons à une époque où le rythme des changements remet en cause la pertinence des institutions gouvernementales. Je suis reconnaissante à tous les employés de la Commission pour le dévouement indéfectible et les efforts inlassables dont ils ont fait preuve afin de relever ces défis. Et je ne doute pas que le travail effectué au cours des trois dernières années a mieux outillé la Commission pour répondre aux besoins des Canadiens et mériter la confiance qu'ils lui accordent.

Karen Mosher
Secrétaire générale

LA COMMISSION

Mandat

La Commission fait la promotion du principe fondamental de l'égalité des chances et s'efforce de prévenir la discrimination au Canada :

- en favorisant l'instauration de cultures des droits de la personne;
- en acquérant une meilleure connaissance des droits de la personne grâce à la recherche et la mise au point de politiques;
- en protégeant les droits de la personne grâce à une gestion efficace des cas et des plaintes;
- en représentant l'intérêt public dans le but de faire progresser la question des droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne.

Distinction entre la Commission et le Tribunal

La Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne sont des organisations distinctes et indépendantes qui jouent chacune un rôle différent dans le traitement des plaintes de discrimination.

Le Tribunal peut examiner uniquement les plaintes que lui renvoie la Commission. Dans la plupart des cas, toutefois, la Commission tente d'abord de régler les plaintes par voie de médiation.

S'il est impossible de régler la plainte ou que la Commission estime qu'une enquête approfondie s'impose, elle peut renvoyer la plainte au Tribunal.

Le Tribunal tient des audiences publiques pour examiner les plaintes qu'il ne peut régler par voie de médiation.

Lors des audiences, les parties peuvent faire valoir leurs arguments et convoquer des témoins.

Le Tribunal détermine s'il y a eu discrimination fondée sur un motif de distinction illicite.

Commissaires

Un commissaire à temps plein agit à titre de président et dirige la Commission. Il peut compter sur l'appui d'un vice-président à temps plein et de quatre commissaires à temps partiel.

Fonctionnement de la Commission

Le secrétaire général encadre les activités quotidiennes des employés. Le budget de fonctionnement de la Commission s'est chiffré à 23 millions de dollars (exercice 2011-2012).

Règlement des différends

En vertu de la *Loi*, la Commission doit examiner toutes les plaintes de discrimination qu'elle reçoit. Dans la mesure du possible, elle encourage les plaignants à essayer de régler leur différend à l'amiable le plus tôt possible.

Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre, la Commission peut faire enquête. Si elle estime que la plainte est fondée, la Commission peut la renvoyer au Tribunal canadien des droits de la personne en vue d'une enquête approfondie. Dans le cas contraire, elle rejettera la plainte.

En 2011, la Commission a :

- reçu 1 914 plaintes potentielles;
- accepté 910 plaintes;
- renvoyé 167 plaintes à d'autres voies de recours;
- approuvé 209 règlements;
- rejeté 174 plaintes;
- renvoyé 129 plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne pour enquête approfondie.

Pour en savoir plus, ou prendre connaissance d'autres statistiques et tendances, voir le site Web de la Commission à : **http://www.chrc-ccdp.ca/publications/ar_2011_ra/dr_stats_rd-fra.aspx**

RETROSPECTIVE DE L'ANNÉE

Pleine protection des droits de la personne pour les Premières nations du Canada

De nouveaux enjeux, de nouveaux défis

Une importante modification apportée récemment à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a mobilisé une bonne partie des ressources de la Commission canadienne des droits de la personne en 2011.

Depuis cette année, les personnes assujetties à la *Loi sur les Indiens* ont le droit d'être protégées contre la discrimination de la même manière que les autres Canadiens. Un aspect de cette modification est entré en vigueur dès 2008 au moment où le Parlement a modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et la modification s'applique intégralement depuis le 18 juin 2011 après une période de transition de trois ans.

Au moment de la promulgation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1977, les enjeux relevant de la *Loi sur les Indiens* étaient expressément exclus de son champ d'application. La Commission canadienne des droits de la personne ne pouvait donc pas recevoir les plaintes de personnes qui estimaient avoir subi une discrimination dans des décisions ou des mesures régissant de nombreux aspects de leur vie quotidienne.

« Tout comme elle a contribué à la qualité de vie dont bénéficient tant de Canadiens aujourd'hui, [la *Loi canadienne sur les droits de la personne*] peut désormais être un catalyseur pour améliorer beaucoup d'autres aspects de la vie des collectivités des Premières nations. » David Langtry à l'Amphithéâtre national de la presse, à Ottawa, le 17 juin 2011.

De gauche à droite : Karen Mosher, secrétaire générale; David Langtry, président par intérim; et Philippe Dufresne, avocat général, parlent aux journalistes, le 17 juin 2011.

Par conséquent, plus de 700 000 personnes, essentiellement des membres des Premières nations, n'avaient pas accès à la protection des droits de la personne de la même manière que le reste de la population canadienne. Par exemple, si une personne vivant dans une réserve estimait avoir été empêchée pour des motifs injustes de participer aux élections dans sa collectivité, elle ne pouvait pas invoquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans sa revendication étant donné que les élections au sein des Premières nations sont régies par la *Loi sur les Indiens*.

Lorsque le Parlement a élargi la portée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 2008 pour inclure les questions relevant de la *Loi sur les Indiens*, il a donné aux gouvernements des Premières nations trois années pour s'adapter à la nouvelle réalité. Il était dès lors possible de porter plainte contre le gouvernement du Canada, mais les gens ont dû attendre jusqu'au 18 juin 2011 avant de pouvoir porter plainte pour discrimination contre les gouvernements des Premières nations.

Cette modification à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* était attendue depuis longtemps. Vu l'importance du changement, la Commission a tenu une conférence de presse le 17 juin 2011 pour annoncer la pleine applicabilité de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La conférence de presse, qui a été diffusée en direct dans le Web à partir de l'Amphithéâtre national de la presse, à Ottawa, a donné lieu à plus de 150 reportages dans les médias nationaux et régionaux – à la télévision, dans la presse écrite, à la radio et en ligne.

Depuis le 18 juin 2011, la Commission observe une augmentation du nombre de plaintes émanant de membres des Premières nations concernant des questions visées par la *Loi sur les Indiens*. Les enjeux soulevées dans ces plaintes sont complexes et se rapportent à un nouveau domaine du droit. Bon nombre d'entre elles établiront des précédents.

Sensibilisation

Au cours des trois dernières années, l'équipe de l'Initiative nationale autochtone de la Commission a travaillé auprès des Premières nations et d'autres intervenants autochtones pour mieux faire connaître la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et aider les collectivités à s'adapter à leurs nouvelles obligations et responsabilités. L'équipe a reçu l'appui de toutes les directions de la Commission. Dans l'ensemble, le personnel de la Commission a pris part à plus de 130 réunions, conférences et autres activités avec les Premières nations et d'autres représentants autochtones.

« Le changement apporté à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* procure aux peuples des Premières nations toute la protection qui est offerte aux autres Canadiens depuis plus de trois décennies. » David Langtry, lors de l'Assemblée générale annuelle de l'Assemblée des Premières nations, le 12 juillet 2011.

Sherri Helgason, directrice de l'Initiative nationale autochtone, devant la Federation of Saskatchewan Indian Nations, à Saskatoon, le 31 janvier 2011.

Au cours de ces réunions, la Commission a constaté que les collectivités des Premières nations n'étaient pas familières de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Dans certains cas, les gens croyaient à tort qu'ils n'avaient auparavant aucune protection en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ils ne comprenaient pas non plus l'incidence que ce changement aurait pour les gouvernements des Premières nations – au nombre de plus de 600 – ou les personnes qu'ils servent.

Pendant toute l'année 2011, la Commission a poursuivi ses activités de sensibilisation. L'Assemblée des Premières nations a accordé un honneur et un privilège rare à une personne non autochtone en invitant David Langtry, président par intérim de la Commission, à prendre la parole dans le cadre de son Assemblée générale annuelle, qui s'est tenue à Moncton en juillet. Plus tard au cours de l'été, M. Langtry a prononcé une allocution lors de l'Assemblée générale annuelle de l'Association des femmes autochtones du Canada.

Le personnel de la Commission a pris une part importante à ces activités. Par exemple, Sherri Helgason, directrice de l'Initiative nationale autochtone, a participé à la conférence annuelle de l'Association du Barreau autochtone du Canada ainsi qu'à une réunion spéciale d'un jour de la Federation of Saskatchewan Indian Nations visant à discuter des effets du changement sur les individus et les gouvernements.

Parmi d'autres activités, mentionnons :

- la rédaction, la publication et la diffusion d'un guide de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui cite des exemples particuliers se rapportant au contexte des Premières nations. À hauteur de 10 000 exemplaires, ce guide est devenu l'un des documents le plus largement diffusés dans l'histoire de la Commission;

- la rédaction, la publication et la diffusion d'un guide des droits de la personne citant des exemples qui aident les gouvernements des Premières nations et les employeurs à aborder les enjeux relatifs aux droits de la personne;
- le lancement du site Web *Connais-tu tes droits?* (**connaistutesdroits.ca**), qui fournit aux particuliers et aux organisations des renseignements accessibles sur les dispositions fédérales en matière de droits de la personne;
- la participation des gouvernements des Premières nations, en partenariat avec l'Assemblée des Premières nations, à des Webémissions pour discuter des droits et des responsabilités que leur confère la *Loi*.

Les défis de demain

En juin 2011, la Commission a présenté un rapport spécial au Parlement intitulé *Enfin une question de droits : Accorder la pleine protection des droits de la personne aux Premières nations*, qui repose sur l'information recueillie par la Commission au cours de trois années de dialogue avec les représentants des Premières nations et d'autres groupes autochtones. Il énonçait un bon nombre des défis de demain.

Le rapport fait ressortir la nécessité d'accorder aux gouvernements des Premières nations les ressources voulues pour s'acquitter des obligations qui leur incombent en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les Premières nations doivent partager l'information sur les droits et responsabilités des chacun, trouver des façons de traiter les plaintes émanant de la collectivité et aborder les questions complexes comme l'accessibilité des immeubles.

Le fait qu'il s'agit d'un nouveau domaine du droit représente un défi particulier. D'importantes questions d'interprétation se poseront inévitablement. Une plainte déposée par la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada, dont ont été saisis les tribunaux constitue à cet égard un test essentiel. La Commission avait renvoyé la plainte au Tribunal canadien des droits de la personne. Le plaignant allègue que la formule utilisée pour le financement des organismes autochtones de soutien à la famille constitue une discrimination fondée sur la race envers eux. Devant le Tribunal, la Commission est intervenue au nom de l'intérêt public. Le procureur général du Canada s'est opposé à la plainte. Lorsque le Tribunal a rejeté la plainte, la Commission a présenté une demande de contrôle judiciaire par la Cour fédérale. Une décision est attendue en 2012.

D'après la Commission, si l'interprétation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* retenue par le procureur général l'emportait, ce jugement irait à l'encontre de l'intention qu'avait le Parlement en conférant aux personnes visées par la *Loi sur les Indiens* le droit de vivre à l'abri de la discrimination. Ces personnes n'auraient aucun recours dans de nombreux cas de traitement discriminatoire dans leur vie quotidienne.

Les origines d'une injustice

Au moment de la rédaction de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1977, le gouvernement fédéral était en pourparlers avec les Premières nations en vue de la réforme de la *Loi sur les Indiens*. Pendant ces discussions, le gouvernement avait promis de n'apporter aucune modification à la *Loi sur les Indiens* sans avoir tenu de vastes consultations.

Le gouvernement estimait alors que le projet de loi sur les droits de la personne permettrait d'abroger les dispositions de la *Loi sur les Indiens* et par le fait même de modifier cette loi. Afin d'honorer leur engagement envers les Premières nations, les législateurs avaient inclus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* un article qui empêchait explicitement le dépôt de plaintes se rapportant à la *Loi sur les Indiens*. Il devait s'agir d'une mesure temporaire.

Malgré plusieurs tentatives visant à supprimer l'exemption du texte de loi, l'article n'a été pleinement abrogé qu'en 2011.

Aidons les jeunes Autochtones

David Langtry, président par intérim de la Commission canadienne des droits de la personne,

Texte publié dans le Globe and Mail le 24 juin 2011 [adaptation]

Dans les cérémonies de remise de diplômes, les jeunes visages rayonnants reflètent le riche tissu démographique du Canada. À une exception près : les jeunes Autochtones.

Les enfants autochtones qui vivent dans les réserves ont six fois moins de chances d'obtenir leur diplôme d'études secondaires que le reste de notre population.

Je suis convaincu que la Loi canadienne sur les droits de la personne peut jouer un rôle déterminant pour renverser la tendance.

La Loi a été créée pour mettre fin à la discrimination raciale dans notre société. L'exclusion des personnes assujetties à la Loi sur les Indiens de l'application de la Loi depuis 1977 représentait une injustice. La situation a changé. Dès ce mois-ci, les personnes régies par la Loi sur les Indiens peuvent bénéficier de la même protection des droits de la personne que tout autre Canadien.

Les disparités chroniques au chapitre du financement de la santé, de l'éducation et des services sociaux pour plus de 700 000 membres des Premières nations sont le fruit de politiques discriminatoires bien enracinées. Cependant, il est désormais possible de contester en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne l'aspect discriminatoire des politiques.

Les disparités dans les services essentiels sont bien documentées. Dans son dernier rapport à titre de vérificatrice générale, Sheila Fraser a réitéré sa déception profonde : « Dans un pays aussi riche que le Canada, un tel contraste est inacceptable dit-elle».

Le Plan d'action conjoint Canada-Premières nations récemment annoncé par le gouvernement fédéral et les dirigeants autochtones promet un nouveau mode de réflexion. Comme les dispositions législatives sur les droits de la personne entrent désormais en ligne de compte, elles pourront aider à rompre avec le passé. Nous pourrons maintenant voir si notre loi sur les droits de la personne saura apporter des améliorations dans la vie des Autochtones comme elle l'a fait pour le reste de la société.

Depuis le 18 juin, les Autochtones qui estiment avoir subi une discrimination dans la prestation des services ayant une incidence sur leur vie quotidienne peuvent porter plainte contre les gouvernements des Premières nations et le gouvernement fédéral.

Les gouvernements des Premières nations sont donc tenus de prendre de meilleures mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, par exemple. De même, le gouvernement fédéral doit désormais faire en sorte que le financement des services essentiels comme la santé, l'éducation et le soutien à l'enfance soit égal à l'intérieur des réserves et en dehors.

Toutes ces questions arrivent à un point culminant dans une affaire qui a été soumise aux tribunaux. La Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada et l'Assemblée des Premières Nations affirment que les disparités dans le financement accordé pour les services d'aide à l'enfance que le gouvernement fédéral doit fournir dans les réserves constituent un traitement discriminatoire. En termes simples, le gouvernement fédéral y consacre moins d'argent que les provinces et les territoires. Dans les réserves, il s'ensuit des taux supérieurs de placements en famille d'accueil et des chances moins élevées de se sortir d'une enfance difficile. Le gouvernement fédéral n'est pas de cet avis. Le procureur général du Canada soutient que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'applique pas au financement des services par le gouvernement fédéral. La Commission canadienne des droits de la personne conteste cette limitation de sa sphère de compétence et défendra cette position devant le tribunal.

Si le procureur général avait gain de cause, le gouvernement fédéral pourrait en toute impunité bafouer les droits de la personne. Les plaintes contre le gouvernement du Canada touchant l'accès à l'eau potable, la santé et l'éducation seraient rejetées avant même d'être entendues.

La question revêt une importance cruciale pour les jeunes Autochtones – à près d'un demi-million, ils représentent le segment de population qui connaît la croissance la plus rapide au Canada. Même si un jeune Autochtone peut être admis à l'université, il n'a souvent pas les moyens financiers d'y étudier. Cette situation injuste et discriminatoire représente aussi un échec collectif qui pourrait à terme compromettre l'avantage concurrentiel du Canada dans l'économie mondiale de demain.

Responsabilisation en matière de droits de la personne dans les pratiques de sécurité nationale

Au cours des dix dernières années, la Commission canadienne des droits de la personne a mené des recherches et des enquêtes sur les conséquences des mesures de sécurité nationale sur les droits de la personne. Elle a présenté en novembre 2011 un rapport spécial au Parlement intitulé *La responsabilisation en matière de droits de la personne dans les pratiques de sécurité nationale*. Dix ans après les attentats terroristes du 11 septembre, la sécurité nationale et les droits de la personne continuent de faire l'objet d'un débat public. Les médias rapportent régulièrement le cas de passagers du transport aérien qui ont été victimes de discrimination dans les contrôles de sécurité en raison de leur race, de leur religion ou d'une déficience.

Au cœur du débat figure la question de savoir comment assurer notre sécurité collective tout en respectant les droits des individus. La Cour suprême du Canada a confirmé que les organismes canadiens de sécurité sont investis de deux responsabilités d'égale importance. La première consiste à assurer la sécurité de la population au Canada et la seconde, à faire en sorte que les mesures de sécurité n'engendrent aucune discrimination envers les personnes qu'elles sont censées protéger.

Une décennie de recherches

Au cours des dix dernières années, la Commission a mené de vastes recherches sur les droits de la personne et la sécurité nationale. Elle a consulté les organismes canadiens responsables de la sécurité nationale et a analysé les causes entendues devant les tribunaux, les enquêtes sur les expériences personnelles et les travaux des comités du Parlement et du Sénat.

D'après ce que la Commission a appris, de nombreux organismes se sont dotés de politiques visant à prévenir la discrimination, mais rares sont ceux qui peuvent faire la preuve de leur efficacité. Par exemple, les organismes de sécurité nationale ont fait savoir qu'ils n'ont pas recours au profilage racial ou ethnique dans leurs activités. Cependant, faute de méthodes pour surveiller leurs activités et prouver l'absence de profilage, les organismes seront toujours exposés à la critique. Les bonnes intentions ne représentent pas une défense suffisante.

Solutions proposées

En 2011, la Commission a pris deux mesures pour s'attaquer au problème. D'abord, elle a déposé un rapport spécial au Parlement pour renseigner les députés et sénateurs sur les défis opérationnels et formuler des recommandations.

Dans son rapport spécial, la Commission soutient que des cadres de gouvernance et de responsabilisation s'imposent pour que tous les organismes de sécurité nationale prennent en compte les droits de la personne dans leurs activités au quotidien. Elle explique que sans structure de responsabilisation, ces organismes n'ont aucun moyen crédible de montrer qu'ils respectent constamment les normes canadiennes en matière de droits de la personne.

Les auteurs du rapport recommandent au Parlement d'adopter des dispositions législatives pour obliger les organismes de sécurité nationale à surveiller leur propre rendement en matière de droits de la personne et à communiquer leurs constatations au public.

En outre, la Commission a collaboré avec les organismes responsables de la sécurité nationale à l'élaboration du guide intitulé *L'évaluation des impacts des mesures de sécurité sur les droits de la personne*, qui aidera les organisations à faire en sorte que les normes, les politiques et les pratiques de sécurité soient efficaces et respectent les droits de la personne.

La coopération que la Commission a reçue de ses partenaires dans l'élaboration du guide montre un respect partagé des droits de la personne et une détermination commune à trouver des solutions appropriées aux défis opérationnels.

D'après la Commission, ces approches sont nécessaires parce que les Canadiens s'attendent à ce que leurs droits fondamentaux soient respectés dans le cadre de la protection de la sécurité nationale. Cette attente est ancrée dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les politiques gouvernementales.

Tous les organismes de sécurité nationale devraient rendre compte du respect des droits de la personne. Cette mesure établirait à leur intention une façon uniforme de faire état de leur rendement sur ce front et de communiquer cette information aux Canadiens pour renforcer ainsi leur confiance.

« Il y a manifestement un manque de responsabilisation. » [Traduction] Charles Théroux, directeur de la recherche, Commission canadienne des droits de la personne, *Toronto Star*, 29 novembre 2011.

Les voyageurs doivent croire que les mesures de sécurité sont justes

David Langtry, président par intérim de la Commission canadienne des droits de la personne,

Texte publié dans le Calgary Herald le 1er décembre 2011 [adaptation]

Au moment où s'amorce au Canada la période de l'année la plus achalandée au chapitre des déplacements, ayons une pensée pour les milliers de personnes qui assurent notre sécurité.

Plusieurs organismes veillent à la sécurité nationale, mais les agents de contrôle dans les aéroports ont un contact plus direct avec le public. Leur travail n'est pas facile car les voyageurs soumis aux contrôles dans les aéroports canadiens est ahurissant : environ 50 millions par année, avec plus de 60 millions de valises.

L'évolution des menaces à la sécurité représente un grand défi. Les incidents graves, quoique rares, entraînent des interventions universelles. Chaque complot démasqué oblige les organismes de sécurité à revoir leurs procédures, à actualiser la technologie et à réécrire les règles. Chaque nouvelle menace semble entraîner une mesure encore plus envahissante. Les voyageurs acceptent ces contraintes, convaincus que de toute façon, nous sommes tous dans le même bateau. Cependant, sommes-nous bien sûrs que toutes les personnes sont traitées de la même manière? Comment pouvons-nous être certains?

Certains membres des minorités visibles du Canada n'en sont pas convaincus. Ils estiment que des voyageurs font l'objet de discrimination uniquement en raison de leur race. Des minorités visibles ont fait part de leurs préoccupations à l'experte indépendante sur les questions relatives aux minorités des Nations Unies au cours de sa mission au Canada il y a deux ans.

Pourtant, toutes les organisations vouées à la sécurité nationale doivent appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui interdit les pratiques discriminatoires comme le profilage racial. Ces organisations connaissent les obligations qui leur incombent en vertu de la Loi. La plupart se sont dotées de politiques qui témoignent leur détermination à trouver un équilibre entre le respect des droits de la personne et l'efficacité des mesures de sécurité nationale.

Une chose est sûre : la confiance du public revêt une importance cruciale. Il est plus facile d'appliquer les lois et les autres mesures qui assurent la sécurité si on a le soutien de la population. Or, celle-ci accordera son soutien uniquement si elle a la conviction que les règles sont appliquées de façon équitable et uniforme.

Au cours des dix dernières années, la Commission canadienne des droits de la personne a mené de vastes recherches sur la sécurité nationale et les droits de la personne. Nous avons examiné les pratiques d'organisations qui assurent la sécurité nationale au Canada. D'après ce que nous avons constaté, plusieurs organismes de sécurité se sont dotés de politiques pour prévenir les pratiques discriminatoires, mais quelques-uns seulement peuvent présenter des données objectives et des faits concrets montrant que leurs politiques sont respectées.

La situation est attribuable au fait qu'il n'existe pas de données objectives. Les organismes de sécurité nationale ne sont pas tenus de réunir des données et de rendre compte au public de la façon dont ils s'acquittent de leurs obligations en matière de droits de la personne. Faute de mesures de surveillance pour montrer en toute transparence l'efficacité de leurs politiques, les organismes de sécurité sont vulnérables à la critique et risquent de perdre la confiance du public.

La recherche menée par la Commission a fait l'objet d'un rapport spécial au Parlement, qui a été déposé lundi, dans lequel elle recommande au Parlement d'inscrire dans la loi les mécanismes de responsabilisation. Le Parlement devrait obliger les organismes de sécurité nationale à surveiller leur rendement en matière de respect des droits de la personne et à en rendre compte à la population canadienne.

Des mesures de sécurité efficaces et le respect des droits de la personne sont parfaitement compatibles. En fait, ces éléments se renforcent mutuellement. Pour en faire la preuve, la Commission a collaboré avec plusieurs organismes de sécurité à l'élaboration d'une trousse pour la surveillance du rendement en matière des droits de la personne et la prévention de la discrimination. Cette évaluation des impacts des mesures de sécurité sur les droits de la personne est un document d'accompagnement de notre rapport spécial. Les deux documents sont affichés dans notre site Web.

Les organismes de sécurité nationale tiennent à avoir la confiance des Canadiens en ce qui concerne le respect de leurs obligations en matière de droits de la personne. Il ne manque qu'une disposition législative exigeant la mise en place de cadres de gouvernance et de responsabilisation pour montrer que les bonnes intentions se traduisent par des mesures concrètes.

LA PROMOTION DES DROITS DE LA PERSONNE AU QUOTIDIEN

Modèle de maturité pour les droits de la personne

« Nos valeurs nous dictent de donner à tous des chances égales. Notre sens des affaires nous dit qu'il s'agit d'une aberration. » [Traduction]

John Tory
Président, Greater Toronto Civic Action Alliance
7 décembre 2011

Bien des éléments militent en faveur de l'instauration de cultures organisationnelles qui respectent les droits de la personne. Il est largement reconnu que la rémunération n'est plus le seul élément pris en compte quand les gens envisagent des possibilités d'emploi. L'équilibre entre le travail et la vie personnelle de même qu'un un cadre de travail privilégiant le respect de la personne, l'égalité des chances et la protection contre la discrimination sont aussi des éléments importants.

« Le Modèle de maturité pour les droits de la personne dresse un portrait clair de ce qu'est une culture des droits de la personne et de ce que doit faire une organisation pour l'adopter. Ses atouts les plus importants sont la flexibilité et la capacité d'adaptation. Il nous a aidés à aller encore plus loin dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en favorisant un milieu de travail qui favorise l'intégration et m'a beaucoup aidée à titre de spécialiste de l'équité et de la diversité en matière d'emploi à FAC. »

Nadine Hakim, B.A.
Spécialiste, Équité et diversité en matière d'emploi
Financement agricole Canada
Toronto, le 7 décembre 2011

« Les documents sont excellents. Ce processus collaboratif est une bouffée d'air frais. »

Misty Giroux
Gestionnaire, Programmes prescrits par la loi, et coordonnatrice de la protection des renseignements personnels
Nav Canada
Toronto, le 7 décembre 2011

Bon nombre des meilleurs employeurs du Canada ont constaté cette tendance et suivi le mouvement. La Commission a mis au point le Modèle de maturité pour les droits de la personne afin d'aider les organisations à instaurer dans le milieu de travail des cultures durables qui privilégient les droits de la personne. Ce modèle leur fournit les outils et les orientations nécessaires pour améliorer les politiques et les pratiques en milieu de travail.

En 2011, douze organisations sous réglementation fédérale utilisaient le Modèle de maturité. Six d'entre elles, dont la Commission canadienne des droits de la personne, ont mené un essai pilote dans le cadre duquel elles suivaient une procédure les aidant à documenter l'intégration des droits de la personne dans les pratiques quotidiennes en milieu de travail et à en rendre compte. Les organisations prenant part à l'expérience ont convenu que le Modèle les avait aidées à être davantage proactives dans la prévention de la discrimination.

La Commission a également élaboré un outil d'autoévaluation Web pour le Modèle de maturité. Les employeurs utilisent cet outil pour entrer les données propres à leur milieu de travail, puis ils évaluent leur « maturité » en examinant les pratiques courantes en matière de droits de la personne. L'outil en ligne produit une « analyse des écarts » ainsi qu'un plan d'action qui aide les organisations à améliorer leurs processus et à suivre leurs progrès.

Le Modèle de maturité pour les droits de la personne aide les organisations à instaurer et à maintenir dans le milieu de travail, une culture fondée sur l'égalité, la dignité et le respect. Cet outil à géométrie variable, qui peut s'adapter aux organisations de toutes tailles, propose des ressources documentaires propres à favoriser des changements.

Processus d'évaluation médicale

La Commission reçoit davantage de plaintes liées à une déficience que pour tout autre motif prévu par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Bon nombre de ces plaintes émanent de gens qui estiment que leur employeur n'a pas pris des mesures d'adaptation suffisantes en leur faveur après une maladie ou une blessure.

Lorsqu'une personne reprend le travail après une maladie ou une blessure, il n'est pas rare qu'elle subisse une « évaluation médicale » menée par un professionnel de la santé. Cette évaluation de la santé physique et mentale de l'employé permet de déterminer s'il y a lieu de modifier ses fonctions ou le milieu de travail.

La santé mentale en milieu de travail

En 2011, 42,5 % des plaintes de discrimination fondée sur une déficience se rapportaient à la santé mentale. La stigmatisation entourant les problèmes de santé mentale peut représenter un obstacle considérable. Un milieu de travail positif offrant des mesures d'adaptation aide les personnes aux prises avec ces problèmes à atteindre leurs objectifs professionnels.

La Commission collabore avec des partenaires comme la Commission de la santé mentale du Canada en vue de faire échec à la stigmatisation et à la discrimination envers les personnes atteintes de ce type de maladie.

La Commission a constaté que de nombreuses plaintes de discrimination fondée sur la déficience qu'elle reçoit découlent du manque d'uniformité dans les processus d'évaluation médicale. Des malentendus entre les parties, des dérapages attribuables aux préoccupations en matière de respect de la confidentialité et des renseignements personnels ou les limites perçues dans les mesures qui peuvent être prises en raison des politiques ou des conventions collectives en vigueur figurent parmi les raisons invoquées pour expliquer que l'employé n'a pas bénéficié de mesures d'adaptation adéquates.

Pour régler le problème, la Commission collabore avec des ministères fédéraux, des entreprises privées et des fournisseurs de soins de santé à l'élaboration d'un processus normalisé d'évaluation médicale. Il s'agit d'établir une terminologie commune et des lignes directrices claires concernant les mesures d'adaptation tout en précisant les rôles et les responsabilités des employeurs, des employés, des syndicats, des fournisseurs de soins de santé et des commissions d'assurance.

Les mesures d'adaptation en faveur des employés handicapés représentent un défi auquel se heurtent de nombreux employeurs. Cette approche normalisée à l'égard des mesures d'adaptation au travail contribuera à créer un milieu de travail plus accessible dont profiteront en bout de ligne les employeurs et les employés.

Pleins feux sur l'équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique à la fonction publique fédérale et au secteur privé sous réglementation fédérale. Cette loi protège environ 13 % de la population active du Canada.

La Commission canadienne des droits de la personne collabore avec plus de 600 employeurs sous réglementation fédérale pour assurer le respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette *Loi* aide à faire en sorte que les quatre groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles – bénéficient d'une égalité des chances en matière d'emploi chez ces employeurs.

L'année 2011 a été la première année complète au cours de laquelle la Commission a appliqué son processus amélioré de vérification de l'équité en matière d'emploi. En vertu de la nouvelle approche, les employeurs éprouvant des difficultés à assurer l'équité pour les membres des quatre groupes désignés sont ciblés pour la conduite de vérifications. Les employeurs qui montrent qu'ils ont atteint des niveaux de représentation élevés sont désignés comme étant les employeurs les plus performants au titre de l'équité en matière d'emploi.

Grâce à la nouvelle approche, la Commission a élargi la portée de ses interventions et a eu une plus grande incidence sur l'équité en matière d'emploi. Elle a désigné 45 employeurs comme étant les plus performants à ce titre et vérifié 53 autres organisations.

Le secteur sous réglementation fédérale comprend les employeurs au sein de tous les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État fédérales, les banques à charte, les entreprises de transport interprovincial, les transporteurs aériens et maritimes ainsi que les entreprises de télécommunications et de radiodiffusion. Quelque 1,1 million d'employés travaillent dans ce secteur. Les provinces et territoires du Canada font la promotion de l'équité en matière d'emploi dans les domaines relevant de leur compétence en vertu de leur propre législation.

Comité des droits de l'enfant des Nations Unies

En novembre 2011, la Commission a présenté au Comité des droits de l'enfant des Nations Unies un rapport faisant ressortir la situation des enfants autochtones au Canada. Ce comité composé de spécialistes indépendants surveille la mise en œuvre de la Convention relative aux droits de l'enfant par les pays signataires, dont le Canada.

Le rapport de la Commission met l'accent sur la discrimination et les inégalités subies par les enfants autochtones au Canada.

Le rapport signale les faits suivants :

- 27,5 % des jeunes Autochtones de moins de 15 ans vivent dans des ménages à faible revenu, comparativement à 12,9 % pour les enfants non autochtones.
- Il y a huit fois plus d'enfants pris en charge par le gouvernement dans les collectivités autochtones que dans le reste de la population.
- Les principaux indicateurs de la santé – tels que le poids à la naissance, le taux de mortalité infantile, le taux de grossesse chez les adolescentes – montrent l'existence d'un fossé entre et les jeunes autochtones et leurs pairs non autochtones. On dénombre également des problèmes importants de toxicomanie, de diabète et d'obésité.
- En 2006, la proportion d'Autochtones sans diplôme d'études secondaires s'établissait à 34 %, comparativement à 15 % pour la population non autochtone.
- Les jeunes autochtones sont nettement surreprésentés parmi les jeunes contrevenants.
- Les jeunes filles autochtones sont plus souvent victimes de violence que les jeunes filles non autochtones et cette violence est plus grave.

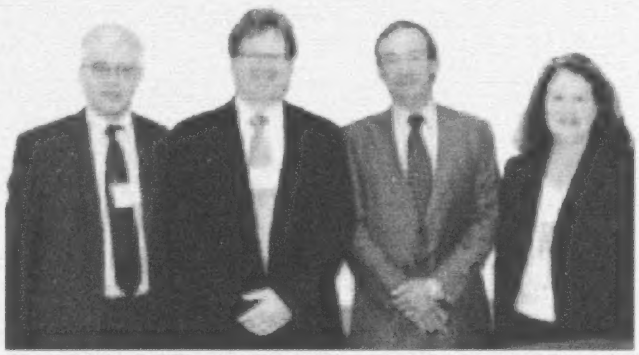
Dans son rapport, la Commission a aussi reconnu que d'autres groupes vulnérables, par exemple les enfants membres de minorités raciales, ethniques ou religieuses et les enfants handicapés ont aussi besoin de soins spéciaux.

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées représente un jalon dans la lutte en vue d'une égalité véritable. En 2011, la Commission a favorisé la pleine mise en œuvre de la Convention au Canada.

Des employés de la Commission ont participé à des conférences et à des réunions afin d'expliquer l'importance de la Convention pour les Canadiens ainsi que la façon dont celle-ci pourrait s'appliquer dans certains dossiers comme la promotion de la santé mentale au travail.

En vertu de l'article 33 de la Convention, le Canada est tenu de créer un organisme indépendant pour promouvoir, protéger et surveiller les droits garantis par cet accord. À titre d'institution nationale des droits de la personne accréditée par les Nations Unies, la Commission serait bien placée pour remplir cette fonction.



David Langtry a rencontré Gilles Rivard, ambassadeur et représentant permanent adjoint de la Mission permanente du Canada auprès des Nations Unies, lors de la quatrième session de la Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées qui s'est tenue à New York. De gauche à droite : Harvey Goldberg, chef d'équipe des Initiatives stratégiques de la Commission; David Langtry; Gilles Rivard; et Nancy Milroy-Swainson, directrice générale du Bureau de la condition des personnes handicapées, à Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Sensibilisation

En mars 2011, la Commission s'est associée avec l'Université d'Ottawa, la Fondation canadienne des relations raciales et du réseau CBC pour tenir une soirée de débats avec Irshad Manji. Cette auteure renommée qui dirige le *Moral Courage Project* à l'Université de New York a alors fait part de son point de vue sur les droits individuels et l'intégration dans la société canadienne. M^me^ Manji a été accueillie par Allan Rock, recteur de l'Université d'Ottawa, Karen Mosher, secrétaire générale de la Commission, et Lucy van Oldenbarneveld, du réseau CBC. Paul Kennedy, animateur à la radio du réseau CBC, a agi comme modérateur. Grâce à une vaste participation de l'auditoire, les partisans des différentes tendances ont pu s'exprimer. L'activité a joint un vaste auditoire à l'échelle nationale puisque le débat a été diffusé dans le cadre d'*Ideas*, émission très populaire de la radio du réseau CBC.

De gauche à droite : Irshad Manji; Ayman Al-Yassini, directeur exécutif de la Fondation canadienne des relations raciales; Karen Mosher, secrétaire générale de la Commission canadienne des droits de la personne; et Allan Rock, recteur de l'Université d'Ottawa.

Irshad Manji

ENJEUX DANS LE DOMAINE DES DROITS DE LA PERSONNE EN 2011

Parité salariale

Ruth Walden c. le gouvernement du Canada

Ruth Walden travaillait comme évaluatrice médicale pour le Régime de pensions du Canada (RPC). Les évaluateurs médicaux déterminent si une personne est admissible à des prestations d'invalidité du RPC. Étant donné le degré d'expertise requis pour exercer ces fonctions, tous les évaluateurs médicaux au service du gouvernement fédéral doivent être des professionnels de la santé dûment formés. M^me^ Walden est une infirmière autorisée.

Ruth Walden et plus de 200 autres évaluateurs médicaux au service du gouvernement fédéral ont porté plainte contre leur employeur auprès de la Commission canadienne des droits de la personne pour discrimination fondée sur le sexe.

Les plaignants soutenaient que les fonctionnaires fédéraux du groupe des conseillers médicaux exerçaient les mêmes fonctions, mais touchaient un salaire supérieur. Les conseillers médicaux sont en majorité des médecins du sexe masculin.

La Commission a participé à la cause en défendant l'intérêt public aux audiences du Tribunal et devant la Cour fédérale.

En juin 2011, la Cour d'appel fédérale a rendu sa décision. M^me^ Walden et ses collègues évaluateurs médicaux ont obtenu 2,3 millions de dollars pour préjudices moraux imputables à la discrimination et à la disparité salariale subies pendant des dizaines d'années.

En avril 2012, le Tribunal canadien des droits de la personne entendra les arguments concernant l'indemnisation que devraient recevoir les infirmières pour la perte de salaire. Le règlement pourrait être rétroactif jusqu'en 1978.

AFPC c. Postes Canada

Un jugement rendu par la Cour suprême en 2011 a marqué la fin du plus long différend portant sur la disparité salariale dans l'histoire du pays.

Tout a commencé en 1983 lorsque l'Alliance de la fonction publique du Canada, syndicat représentant les employés de bureau de Postes Canada, a constaté que ses membres ne recevaient pas un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Le syndicat estimait que le travail de bureau, effectué majoritairement par des femmes, avait la même valeur que les activités de tri et de livraison du courrier pourtant mieux rémunérées, qui étaient menées majoritairement par des hommes.

Le syndicat a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne au nom du groupe d'employées, alléguant que l'écart salarial entre les deux groupes d'employés de Postes Canada était discriminatoire.

Après un examen approfondi qui a duré sept ans, la Commission a renvoyé la plainte au Tribunal canadien des droits de la personne. Les éléments de preuve recueillis au cours de l'enquête étaient tellement considérables que l'audience du Tribunal s'est échelonnée sur 400 jours au cours d'une période de 10 ans. En 2005, le Tribunal a tranché en faveur des employées et ordonné à Postes Canada de verser 150 millions de dollars aux 2 300 femmes nommées dans la plainte.

En 2008, le la Cour fédérale a renversé le jugement du Tribunal à la suite d'une demande de contrôle judiciaire déposée par Postes Canada.

La Commission a appelé de la décision de la Cour d'appel fédérale, mais son appel a été rejeté. La Commission a ensuite interjeté appel devant la Cour suprême du Canada.

Le 17 novembre 2011, après 20 minutes de délibération, la Cour suprême a rendu un jugement unanime et maintenu la décision rendue en 2005 par le Tribunal.

Liberté d'expression et propos incitant à la haine

En 2011, le débat public concernant les dispositions législatives du Canada sur les propos incitant à la haine a pris un nouvel élan. Les Canadiens des deux camps ont fait connaître leur opinion devant la Cour suprême du Canada et le Parlement ainsi que dans les journaux canadiens. Les limites à la liberté d'expression, les conséquences des propos incitant à la haine et le rôle du Code criminel du Canada dans la protection des Canadiens contre les messages haineux étaient au cœur de ce débat important.

La propagande haineuse doit être sanctionnée

par David Langtry, président par intérim de la Commission canadienne des droits de la personne,

Texte publié dans le National Post le 18 octobre 2011 [adaptation]

Pour une troisième fois, la Cour suprême du Canada se penche sur la constitutionnalité des lois canadiennes sur la propagande haineuse, cette fois dans l'affaire William Whatcott, un militant anti-gai de la Saskatchewan. Parallèment, au Parlement, les députés fédéraux étudieront sous peu le projet de loi C-304, qui vise le retrait des dispositions sur la propagande haineuse de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Voilà que le débat s'échauffe. Cet enjeu nous concerne tous. Il exige un examen collectif de notre tolérance à l'égard du discours qui méprise et déshumanise, pour des motifs de race, de religion ou d'orientation sexuelle.

À la lumière des perspectives opposées de la conversation, une remise en contexte historique s'impose.

Dans les années 1970, un homme âgé, à l'allure distinguée et plutôt éloquent, abordait le public en plein centre-ville de Toronto. Cet homme, c'est John Ross Taylor, un fasciste avoué, qui avait appuyé Hitler pendant la Seconde Guerre mondiale. S'il vous avait abordé dans la rue, il vous aurait remis une carte vous invitant à composer un certain numéro de téléphone.

Si vous composiez ce numéro, un message enregistré accusait les Juifs de fomenter une conspiration internationale « contre la race blanche ». La voix derrière le message était celle de Taylor. Pour passer son idéologie, il profitait d'une brèche dans le Code criminel, qui interdit pourtant les discours haineux. Cependant, le Code ne s'appliquait pas aux communications privées, diffusées notamment par téléphone.

Au Canada, où le Parlement débattait de la toute première loi fédérale en matière de droits de la personne, les députés adoptèrent une disposition visant à forcer les nazis comme Taylor à cesser leurs activités. L'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne ciblait les expressions de haine les plus extrêmes, un principe de base interprété de façon stricte par la Cour suprême du Canada. Peu après le 11 septembre, le Parlement a élargi la portée de l'article 13, pour y inclure la propagande haineuse véhiculée par Internet.

Or le personnage de Taylor n'est pas passé à l'histoire contemporaine. Ce qu'on retient de lui aujourd'hui est plutôt le test qui porte son nom, un outil juridique qui sert désormais à définir les limites de l'expression de la haine. Ainsi, la Commission canadienne des droits de la personne applique rigoureusement le « test de Taylor » lorsqu'elle doit évaluer si des propos sont déterminés « propagande haineuse » ou s'il ne s'agit que de propos blessants.

Les plaintes de propagande haineuse demeurent rares et ne représentent qu'une infime partie de notre travail. La discrimination en raison de l'âge, la discrimination contre les personnes handicapées, la protection des droits des Premières nations du Canada : voilà les véritables enjeux de notre quotidien.

Depuis Taylor, le gouvernement fédéral du Canada dispose de deux instruments juridiques pour poursuivre les extrémistes qui font de la propagande haineuse. L'un de ces instruments est le Code criminel. Le second est la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Porter une accusation en vertu du Code criminel exige l'approbation du procureur général. Cette étape particulièrement difficile à satisfaire tend à décourager les poursuites. Les corps policiers disposent de bien peu de ressources pour ce type d'enquête, encore moins pour créer des unités consacrées à la propagande haineuse.

Le projet de loi C-304 propose d'abroger l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Dans ce cas, il serait peut-être bon que le Parlement facilite le dépôt d'accusations par le biais d'enquêtes policières. Pour ce faire, la police devra disposer des ressources nécessaires pour réunir les éléments de preuve.

Si la Loi canadienne sur les droits de la personne n'est pas l'instrument de lutte idéal contre la propagande haineuse, le Parlement devrait faire en sorte que le Code criminel en soit à la hauteur.

Adoption des principes de conception universelle

La Commission de la capitale nationale a construit un escalier sur la rue York pour faciliter les déplacements entre le marché By et la Colline du Parlement.

Peu de temps après l'achèvement des travaux, Bob Brown, ardent défenseur des droits des personnes handicapées qui vit à Ottawa, a déposé une plainte officielle auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Il soutenait que la Commission de la capitale nationale n'avait pas tenu compte de tous les modes de déplacement dans la conception et la construction de l'escalier, puisque les personnes handicapées ou à mobilité réduite n'y avaient pas accès.

Après enquête, la Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé le dossier au Tribunal et a décidé de représenter l'intérêt public dans cette affaire.

En août 2011, l'affaire s'est réglée. Les parties ont convenu de créer un comité sur l'accessibilité universelle. Le comité en question, dont Bob Brown est le vice-président, examinera tous les futurs projets de la Commission de la capitale nationale pour s'assurer que les principes fondamentaux d'accessibilité et d'intégration sont pris en compte dans les processus de conception et de construction. Même s'il a fallu quelques années, le résultat représente une victoire pour les droits des personnes handicapées.

Égalité de traitement pour les militaires morts au combat

En 2006, le caporal Matthew Dinning travaillait comme agent de police militaire en Afghanistan lorsqu'il a été tué par une bombe en bordure de la route.

Comme le caporal Dinning n'était pas marié, aucun membre de sa famille n'était admissible à la prestation de décès des Forces canadiennes. En effet, seuls les époux ou les conjoints de fait des militaires décédés peuvent recevoir le paiement forfaitaire de 250 000 $.

En 2007, le père du caporal Dinning a porté plainte contre Anciens Combattants Canada auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Il soutenait que la politique relative à la prestation de décès crée une discrimination fondée sur la situation de famille envers les militaires célibataires. La Commission a renvoyé l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne.

En novembre 2011, Anciens Combattants Canada a reconnu la compagne du caporal Dinning comme étant sa conjointe de fait. Par conséquant, elle a reçu la prestation de décès qui avait auparavant été refusée. Cela signifiait aussi que le Tribunal canadien des droits de la personne rejetait la plainte parce que, en théorie, le caporal Dinning n'était plus célibataire.

Malgré le fait que M. Dinning n'avait plus de motif de plainte, la politique qui traite les militaires morts au combat différemment selon la situation de famille est toujours en vigueur. C'est pourquoi la Commission a demandé au Tribunal de trancher et de préciser si la politique concernant la prestation de décès est discriminatoire.

Le Tribunal n'a pas rendu de jugement définitif, et la question reste sans réponse.

Deux jugements importants de la Cour suprême

À la fin d'octobre 2011, la Cour suprême du Canada a clarifié les pouvoirs des tribunaux des droits de la personne au Canada.

Dans l'affaire *British Columbia Workers' Compensation Board c. Figliola*, la Cour a statué que, dans la majorité des cas, les gens ne peuvent pas s'adresser à un tribunal des droits de la personne pour le saisir d'une affaire ayant déjà été entendue. Ainsi, sauf dans des circonstances vraiment particulières, les tribunaux canadiens des droits de la personne ne peuvent entendre des plaintes pour lesquelles une décision a déjà été rendue par un autre organisme juridictionnel, par exemple une commission d'indemnisation des accidents du travail ou une commission des relations de travail.

Dans l'affaire *Commission canadienne des droits de la personne et Mowat c. procureur général du Canada*, la Cour suprême du Canada a jugé que le Tribunal canadien des droits de la personne ne peut accorder une indemnisation pour les frais et dépens aux plaignants ayant obtenu gain de cause. Par conséquent, même si le Tribunal est autorisé à accorder des indemnisations pour perte de salaire ou préjudice moral, il ne peut pas indemniser un plaignant pour les honoraires d'un avocat qui le représente. La Commission examine actuellement l'effet de ce jugement sur ses activités.

Une victoire importante en matière de droits de la personne pour la population vieillissante du Canada

À mesure que la génération du baby-boom vieillit, de plus en plus de gens souhaitent continuer à travailler après l'âge de 65 ans pour des raisons personnelles ou financières. Pendant des dizaines d'années, des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et du *Code canadien du travail* permettaient aux employeurs d'obliger les employés à prendre leur retraite dès qu'ils avaient atteint un certain âge, sans tenir compte de leur capacité à exercer leurs fonctions.

Depuis 1979, la Commission canadienne des droits de la personne réclame l'abrogation des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* relatives à la retraite obligatoire. De nombreux employeurs assujettis à la réglementation fédérale de même que la fonction publique fédérale ont aboli la retraite obligatoire de leur propre chef. Pourtant, la Commission a continué de recevoir de nombreuses plaintes de discrimination fondée sur l'âge se rapportant à la retraite obligatoire.

À la fin de 2011, le gouvernement du Canada a remédié à la situation en abrogeant la disposition relative à la retraite obligatoire figurant dans les lois canadiennes grâce à l'adoption de la *Loi d'exécution du budget*.

La Commission a diffusé une déclaration félicitant le gouvernement pour l'abolition de la retraite obligatoire, qui constitue une mesure déterminante. « Nous ne venons pas au monde avec une date estampillée sur le corps qui correspondrait à la disparition de nos aptitudes au travail le jour de notre 65e anniversaire, a déclaré David Langtry, président par intérim de la Commission. La discrimination fondée sur l'âge est une forme de discrimination, pure et simple. »

Droits de la personne au Canada

En 1948, avec les horreurs de la Seconde Guerre mondiale en mémoire, les dirigeants mondiaux se sont réunis aux Nations Unies pour jeter les bases d'un nouvel ordre mondial. À une session historique de l'Assemblée générale, ils ont adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Inspirée par des idéaux de paix et de justice sociale, la Déclaration établissait un ensemble de principes qui continue depuis à guider le droit relatif aux droits de la personne dans le monde.

Par la suite, les dirigeants canadiens de tous les ordres de gouvernement ont intégré aux lois canadiennes bon nombre de droits fondamentaux de la personne préconisés par les Nations Unies. Au Canada, la protection de ces droits est une responsabilité partagée, en vertu du système fédéral canadien qui prévoit le partage des pouvoirs entre les gouvernements.

Les **provinces canadiennes** ont été parmi les premières à adopter leur propre code des droits de la personne régissant les secteurs d'activité compris dans leurs champs de compétence, comme la restauration, le commerce de détail, l'éducation, le logement et la plupart des entreprises privées. Les territoires canadiens ont aussi adopté des lois en ce sens.

En 1960, le **gouvernement fédéral** a présenté la première Déclaration canadienne des droits, l'ancêtre de la ***Charte canadienne des droits et libertés* (1982)**. Enchâssée dans la Constitution, la *Charte* a pris une valeur juridique beaucoup plus importante par rapport aux autres textes de loi. Elle protège les droits et libertés fondamentaux de tous les Canadiens, et empêche même les gouvernements de porter atteinte à leurs droits civils et politiques par des politiques et d'autres mesures, dont l'adoption de lois.

Adoptée en 1977, la ***Loi canadienne sur les droits de la personne*** est différente de la *Charte*, mais ressemble aux lois provinciales et territoriales, dont la plupart sont plus anciennes. Elle interdit la discrimination fondée sur la race, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle et sept autres motifs. Elle protège les personnes qui travaillent pour le gouvernement fédéral et celles qui en reçoivent les services. Les organismes sous règlementation fédérale, comme les entreprises qui font du transport interprovincial, les banques, les radiodiffuseurs et certaines organisations des Premières Nations doivent aussi s'y conformer.

Le Tribunal canadien des droits de la personne peut entendre des plaintes que lui soumet la Commission canadienne des droits de la personne. Le Tribunal est le seul qui peut imposer des mesures de réparation ou accorder des dommages-intérêts.

Responsbilité partagée au Canada quant aux droits de la personne

Charte canadienne des droits et libertés

La *Charte* protège les libertés fondamentales de tous les Canadiens contre toute politique et mesure discriminatoire de n'importe quel palier gouvernemental. Ainsi, les tribunaux peuvent invalider toute loi canadienne qui entrave les droits et libertés protégés par la *Charte*.

Loi canadienne sur les droits de la personne

En vertu de la *Loi*, toute personne au Canada qui travaille pour le gouvernement fédéral ou qui en reçoit les services a le droit de vivre sans discrimination. Cette loi s'applique aussi aux entreprises privées sous réglementation fédérale. Donc, si vous estimez être victime de discrimination en tant que client d'une banque ou en tant que candidat à un poste au gouvernement fédéral, vous pourriez sans doute invoquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Lois provinciales ou territoriales

Au Canada, les gouvernements provinciaux et territoriaux veillent à faire respecter les droits de la personne dans tous les domaines qui ne sont pas réglementés par le gouvernement fédéral, comme la restauration, le commerce de détail, l'éducation, le logement et la plupart des entreprises privées. Donc, si un propriétaire refuse de vous louer un appartement à cause de votre race, religion, orientation sexuelle ou tout autre motif inscrit dans la loi, vous pourriez sans doute invoquer la loi adoptée par votre province ou territoire.

Le saviez-vous?

Un Canadien a rédigé la première ébauche de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Avocat et universitaire canadien, John Humphrey a dirigé la Division des droits de l'homme du Secrétariat des Nations Unies de 1946 à 1966.

personne au Canada